Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2662

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Weekcontracten: de nieuwe schijnconstructie van uitzendbureaus»* (ingezonden 5 juni 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 23 juni 2015).

Vraag 1
Kent u het bericht «Weekcontracten: de nieuwe schijnconstructie van uitzendbureaus»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2, 3 en 4
Op basis van welke wetsartikelen mag in cao's worden afgesproken dat opeenvolgende weekcontracten na afloop als één contract mogen worden geteld, zodat de ketenbepaling voor tijdelijke contracten wordt omzeild?
Wat vindt u van deze constructie, waarin een arbeidscontract voor een week steeds stilzwijgend wordt verlengd zolang er werk is en zolang de werknemer niet ziek wordt?
Is deze constructie nog steeds toegestaan na inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid?

Antwoord 2, 3 en 4
In de berichtgeving waar naar wordt verwezen lijkt een aantal zaken door elkaar te worden gehaald. Ter toelichting het volgende.
Op grond artikel 7:691 van het Burgerlijk Wetboek (BW) geldt dat de zogenoemde ketenbepaling pas van toepassing is op een uitzendovereenkomst als een werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht (de zogenoemde uitzendperiode). Deze periode van 26 weken kan bij cao worden verlengd. Onder het huidige recht zijn aan een dergelijke verlenging geen grenzen gesteld. Op grond van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zal gelden dat de periode verlengd kan worden tot maximaal 78 weken. In deze (verlengde) periode kan een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten worden

[1] http://www.transport-online.nl/site/59434/weekcontracten-de-nieuwe-schijnconstructie-van-uitzendbureaus/

ah-tk-20142015-2662
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

gesloten, dus ook weekcontracten. Dat was al zo en verandert ook niet met de Wwz.

In de genoemde periode kan in een uitzendovereenkomst een zogenoemd uitzendbeding worden opgenomen. Op grond van een dergelijk beding eindigt een uitzendovereenkomst van rechtswege als de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener ten einde komt (en kan de uitzendkracht een uitzendovereenkomst op elk door hem gewenst moment onverwijld worden opgezegd). Op grond van de ABU cao geldt – net als dat bij andere uitzend-cao's het geval is – dat bij ziekte van de uitzendkracht een uitzendovereenkomst met uitzendbeding geacht wordt met onmiddellijke ingang te zijn geëindigd op verzoek van de opdrachtgever. Dit heeft tot gevolg dat de betreffende uitzendkracht bij ziekte recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet en de uitzendwerkgever geen verplichting heeft het loon tijdens ziekte door te betalen. Als er geen uitzendbeding is opgenomen in de uitzendovereenkomst dan moet de uitzendwerkgever – net als dat voor andere werkgevers geldt – het loon tijdens ziekte door betalen zolang de arbeidsovereenkomst duurt. Dus in het geval van een weekcontact, tot het einde van de betreffende week.

In de uitzend-cao's zijn geen bepalingen opgenomen op grond waarvan opeenvolgende weekcontracten in de uitzendperiode als 1 contract worden gezien. Daar is ook geen aanleiding voor nu gedurende die periode een onbeperkt aantal contacten kan worden overeengekomen en de ketenbepaling hierop niet van toepassing is. De ketenbepaling is wel van toepassing op deze contracten als sprake is van een opvolgend werkgever. Dus bijvoorbeeld in de situatie waar een uitzendkracht eerst via een uitzendbureau bij een werkgever werkt en vervolgens bij hem in dienst treedt en dezelfde werkzaamheden blijft verrichten. In dat geval tellen de voorafgaande uitzendovereenkomsten mee voor de ketenbepaling. Dit heeft tot gevolg dat als sprake is van een vierde (opvolgend) contract, of bij het overschrijden van de termijn van drie jaar (na inwerkingtreding van de Wwz: twee jaar), er sprake zal zijn van een contract voor onbepaalde tijd bij de werkgever waar de (voormalige) uitzendkracht in dienst treedt.

Op grond van de ketenbepaling kan van deze regeling, die geldt voor een opvolgende werkgever, bij cao worden afgeweken. Dat is nu al zo en dit zal met de Wwz niet veranderen, nu deze mogelijkheid op verzoek van sociale partners is gehandhaafd. Het komt voor dat in cao's een bepaling is opgenomen op grond waarvan, voor de toepassing van deze regeling, contracten bij de uitzendwerkgever gedurende de uitzendperiode als 1 contract worden gezien. Hierdoor kan, in het hiervoor genoemde voorbeeld, een contract bij de werkgever waar de werknemer eerst als uitzendkracht werkte, een tijdelijk contract zijn, tenzij met een dergelijk contract de termijn van de ketenbepaling (waarna een vast contract ontstaat) wordt overschreden. In dat laatste geval zal sprake zijn van een contract voor onbepaalde tijd.

Ten slotte en meer specifiek ten aanzien van de casus waar het in het weekbericht over gaat. Ik kan hieruit niet opmaken dat in strijd met de wet of de cao is gehandeld. Wel meen ik dat daar waar sprake is van structureel werk, het voorkeur verdient dat werkzaamheden worden verricht op basis van een vast contract, of een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract, bij de werkgever waar de werkzaamheden worden verricht en niet op basis van een uitzendovereenkomst. Daar is die overeenkomst ook niet voor bedoeld. Situaties als in het weekbericht geschetst, dat een contract eindigt bij ziekte van de werknemer, ondanks het feit dat het structurele werkzaamheden betreft, of dat een werknemer zich gedwongen voelt voortijdig weer te hervatten omdat hij de inkomsten niet kan missen, zullen zich dan niet voordoen.